

## Sveriges läkarförbunds yrkande i 2024 års avtalsrörelse

OFR:s förbundsområde Läkare överlämnar härmed genom Sveriges läkarförbund sina yrkanden i 2024 års avtalsrörelse.

### Inledning

Läkarförbundets medlemmar är en viktig del av hälso- och sjukvården. Utan engagerade och ansvarstagande läkare kan inte hälso- och sjukvården klara sina åtaganden att ge patienterna en säker, effektiv och högkvalitativ sjukvård. Det gäller alla läkare under hela karriären. Regionerna är våra medlemmars största och viktigaste arbetsgivare. Det är för många läkare som väljer att inte arbeta kvar i hälso- och sjukvården – både före och efter fullföljd utbildning. För att vara attraktiva arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen finns det behov av villkor som motsvarar medlemmarnas kompetens och bidrag till verksamheten samt att kontinuitet hos samma arbetsgivare premieras. Lön och anställningsvillkor ska stimulera till verksamhetsutveckling och effektivisering under hela arbetslivet.

De senaste åren med flera negativa händelser som pandemi och krig har påverkat det ekonomiska läget med en mycket hög inflation och därmed lägre reallöneökningar. Även om vissa av dessa situationer fortfarande pågår ser framtiden bättre ut.

En viktig förutsättning för ett långt arbetsliv är också att det är hållbart. Äldre läkare är med sin kompetens och erfarenhet en viktig resurs som med bra villkor uppmuntras till fortsatt engagemang och tjänstgöring. Yngre läkare är en ytterst viktig resurs vars villkor måste respondera med det ansvar man tar även tidigt i karriären och ge förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv.

### Avtalsperiodens längd

Avtalsperiodens längd är Läkarförbundet beredd att diskutera beroende på vilket innehåll avtalet ska ha. Förbundets utgångspunkt för de lokala löneöversynsförhandlingarna är att en angiven lägsta nivå som motsvarar den

konkurrensutsatta sektorn ska anges. För längre avtalsperiod än ett år finns fler frågor som är viktiga.

### **Ett centralt angivet lägsta utrymme samt särskild satsning**

För Läkarförbundets medlemmar och för kollektivavtalets legitimitet är det mycket viktigt med ett centralt angivet lägsta utrymme, motsvarande den konkurrensutsatta sektorn. Förbundets statistik visar tydligt att läkare tidigt i karriären har haft en sämre löneutveckling än övriga arbetstagare på arbetsmarknaden. Förbundet ser därför behovet av en särskild satsning för denna grupp.

**Läkarförbundet yrkar att centrala parter ska komma överens om ett lägsta utrymme med löneöversynstidpunkt från och med 1 april 2024 och att en särskild satsning därutöver görs för förbundets läkare tidigt i karriären.**

### **Löneavtal**

För att värna den svenska kollektivavtalsmodellen är det viktigt med avtal som har ett konkret innehåll som ger stadga och legitimitet för en bra fungerande lokal hantering under avtalsperioden.

Som ansvarstagande part vill vi, tillsammans med arbetsgivaren lokalt, fortsätta att arbeta för en kvalitetssäkrad lönebildning. Genom åren har lokala förhandlingsordningar utvecklats som är anpassade efter hur verksamheten förändras. De fungerar väl och håller hög kvalitet.

Många läkare står utanför löneöversynsförhandlingarna eftersom de har tidsbegränsade anställningar. Läkarförbundet anser att alla läkare ska ingå i den årliga löneöversynen.

En av välfärdens och sjukvårdens stora utmaningar är kompetensförsörjningen. Det har under en längre tid funnits en brist på AT-tjänster som innebär att specialiseringstjänstgöringen försenas i onödan. Samtidigt är kompetensförsörjningen en av välfärdens stora utmaningar.

AT-läkare är en viktig resurs i sjukvården och det är viktigt att de kan påverka sin lön och enligt löneavtalet gäller individuell och differentierad lönesättning även för AT-läkare. AT-läkarna får idag inte möjlighet till förhandling om ny lön var tolfte månad i någon större omfattning.

**Läkarförbundet yrkar att alla medlemmar oavsett tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning ska omfattas av den årliga löneöversynen.**

### **Specialbestämmelserna**

Att stå till förfogande för att arbeta utanför ordinarie arbetstid innebär en inskränkning i läkarens liv och sådan tid bör därför värderas högre än vad den gör idag.

**Läkarförbundet yrkar högre ersättningsfaktorer för bunden jour och beredskap.**

Den 1 februari börjar ändrade regler om dygnsvila att gälla för Läkarförbundets medlemmar som parterna kom överens om i maj 2023. Vi har jobbat mycket gemensamt för att implementera förändringarna på ett bra sätt som också har gett positivt resultat. Det finns behov av att fortsätta diskutera några frågor för att underlätta för verksamheterna och förbundets medlemmar. Behovet av fortsatta diskussioner hoppas vi är gemensamt.

## Hållbart och jämställt arbetsliv

### Jourbefrielse

Läkare har ett ansvarsfullt och krävande arbete i pressad arbetsmiljö. Med tanke på att individer har olika förutsättningar och befinner sig i olika faser i livet måste arbetsvillkoren vara mera flexibla och anpassas efter var och ens individuella förutsättningar. Det kan gälla vid graviditet, vid föräldraskap eller för äldre läkare. Möjligheterna att delta i arbetet nattetid varierar också i olika faser av arbetslivet. Tyngden på arbetet och kraven på närvaro under jour och beredskap har ökat vilket leder till stor påverkan på läkares arbetsliv.

**Läkarförbundet yrkar att gravida läkare ska ha rätt till befrielse från jourtjänst.**

### Föräldralön till båda föräldrarna

För förbundets medlemmar är regionerna viktiga arbetsgivare och för medlemmar som är föräldrar är det inte ovanligt att båda arbetar hos samma arbetsgivare. Det är fortfarande kvinnor som tar ut mer föräldraledighet och för att stödja ett jämställt arbetsliv anser Läkarförbundet att antalet dagar med föräldralön ska utges i lika antal dagar även om båda föräldrarna arbetar hos samma arbetsgivare.

**Läkarförbundet yrkar upp till 270 dagars föräldralön för respektive förälder om de arbetar hos samma arbetsgivare**

### Graviditetspenning

Arbetsmiljön för gravida läkare är en viktig fråga. Ersättningen som utgår i det fall den gravida läkaren förbjuds att arbeta p.g.a. att riskerna i arbetsmiljön inte kan undanröjas är mycket låg. Eftersom situationen endast drabbar kvinnor anser förbundet att det missgynnar gruppen.

**Läkarförbundet yrkar kompletterande ersättning vid graviditetspenning som motsvarar ersättningen vid föräldraledighet.**



### **Kollektivavtalens ställning**

Vi är övertygade om att alla centrala parter är överens om att gällande centrala kollektivavtal ska följas om inte annat överenskommits lokalt eller med enskild medlem. För att säkerställa att våra gemensamma kollektivavtal är utgångspunkt för lokala eller enskilda överenskommelser anser vi att ytterligare tydlighet behövs vad gäller möjligheten för arbetsgivare och medlem att träffa överenskommelse om att övertidskompensation inte ska utges.

**Läkarförbundet yrkar att enskilda överenskommelser som gäller § 20 ska vara tidsbegränsade (högst 1 år), innehålla en uppskattad mängd övertidsarbete, ange vilket belopp av månadslönen som hänförs till överenskommelsen och att lokala parter ska följa upp dessa i samband med årliga löneöversynen.**

### **Avslutning**

Slutligen kan Sveriges Läkarförbund komma att aktualisera ytterligare frågor och/eller yrkanden under förhandlingarnas gång.

Stockholm 2023-12-21

Sofia Rydgren Stale, ordförande i Sveriges läkarförbund